

# Desafíos de la corresponsabilidad y la conciliación

**ACHS ICARE**

Francisca Jünemann


19 de marzo 2024

**Conciliación =**



**corresponsabilidad + adaptabilidad**

# ¿Cuáles son las herramientas de corresponsabilidad y adaptabilidad laboral para las empresas?



**ANTES DE LAS ÚLTIMAS LEYES DE CONCILIACIÓN Y 40 HORAS:**

# Algunas posibilidades de adaptabilidad laboral

01

**TRABAJO A  
DISTANCIA Y  
TELETRABAJO**

Ley 21.220 de 2020





02

**JORNADAS PARCIALES**

03

**PACTOS DE  
ADAPTABILIDAD PARA  
TRABAJADORES CON  
RESPONSABILIDADES  
FAMILIARES**

# Posibilidades de acuerdo teletrabajo Ley 21.220 del 2020

-  **El lugar de trabajo**
-  **Cambio a modalidad presencial**
-  **Combinación de teletrabajo con trabajo presencial (trabajo híbrido):**  
Algunas horas al día, algunos días a la semana, algunas semanas al mes, algunos meses del año, algunos períodos del año
-  **Teletrabajar con jornada ordinaria o parcial o exento del límite de jornada**

## **En caso de teletrabajo con jornada:**

### **a. Acordar tipos de jornada**

### **b. Acordar cómo distribuir la jornada diaria:**

La persona distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada y las relativas al descanso semanal

Por ejemplo, se podría pactar trabajar 8 horas diarias continuas desde las 8:00 de la mañana a las 5:00 de la tarde. O bien de 8:00 a 12:00 y de 16:00 a 20:00 horas

Según el dictamen de la Dirección del Trabajo N°3079/031, lo que las partes no pueden pactar es que en una misma semana una persona trabaje sujeto a jornada de trabajo y sin limitación de la jornada de trabajo. Solo es posible combinar en semanas diferentes

**En caso de teletrabajo o trabajo a distancia exento del límite de jornada:**

Se debe respetar siempre el derecho a desconexión (de a lo menos 12 horas continuas en un período de 24 horas), tiempo que se debe estipular en el contrato o anexo.

Se presume jornada laboral cuando el empleador ejerce supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad.

## **Primer retroceso:**

### **Dirección del Trabajo Dictamen 84/04 de 6.02.24**

Entrega la posibilidad de acordar teletrabajar con jornada o sin jornada sólo a la cúpula, a las personas que ocupan los cargos más altos en la empresa: gerentes, subgerentes, administradores, representantes del empleador/a

Excluye de este derecho a todas las demás personas: niveles medios y las bases, dándoles sólo la posibilidad de teletrabajar con el control de jornada



**EXCLUYENTE**

**DICTÁMEN  
ART. 22 i 2°**

**ALTERA LA LEY POR  
VÍA ADMINISTRATIVA**

**QUITA  
DERECHOS A  
LAS  
PERSONAS**



**¿QUÉ HARÁN LAS  
EMPRESAS DONDE LAS  
PERSONAS LES ESTÁN  
DICIENDO QUE NO  
QUIEREN TENER EL  
CONTROL QUE  
SIGNIFICA  
TELETRABAJAR CON  
JORNADA?**

**¿Se retractará la DT de la misma manera que lo hizo cuando en agosto del 2023 intentó establecer que no se podía teletrabajar con jornada y sin jornada?**

**Cuando lo que solamente no se puede hacer, es teletrabajar con jornada y exento de jornada en una misma semana.**

**Dictamen que considero contrario a la ley, que vulnera el debate legislativo, no respetando el trabajo de las organizaciones de la sociedad civil, y por lo tanto, a la democracia.**

**¿Es la jornada un derecho que se vulnera con la posibilidad de acordar teletrabajar sin jornada?**

**¿No afecta este dictamen el espíritu mismo de la ley de conciliación, porque justamente lo que más necesitan las personas es flexibilidad y libertad horaria?**

## AVANCES EN ADAPTABILIDAD Y CORRESPONSABILIDAD

# Ley 21.645 de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

**01** Derecho preferente a feriado durante el periodo de vacaciones escolares

**02** Reducción transitoria de la jornada laboral durante todo o parte de las vacaciones, por sindicatos

**03** Derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada durante el período de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación

**04** Teletrabajo: la empresa deberá ofrecer

### A un grupo:

Persona trabajadora que tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada

# ¿Y EL RESTO DE LAS PERSONAS?

Sigue plenamente vigente la ley general de teletrabajo del 2020

Por lo que se debe seguir utilizando para asumir otras necesidades y realidades



CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS: LARGOS TRAYECTOS



SEGURIDAD DE LAS PERSONAS: VIAJES SIN LUZ DEL DÍA



SEGURIDAD DE HIJAS/OS ADOLESCENTES EN BARRIOS INSEGUROS



AVANCES EN ADAPTABILIDAD Y CORRESPONSABILIDAD :

# Ley 21.561 reduce la jornada a 40 horas

01 Jornada 4x3

02 Mensualización  
de la jornada

03 Bandas horarias de  
entrada y salida cuando se  
tiene niñas/os menores de  
12 años

04 Compensación de  
horas extraordinarias  
por máximo 5 días de  
vacaciones

# Nuestras preocupaciones

**01** Retroceso en las posibilidades de adaptabilidad al restringir el teletrabajar y trabajar sin jornada

**02** Que se limite el teletrabajo a un sólo grupo

**03** Que pase a ser un tema para la contratación el tener niños menores de 14 años

## DESAFÍO DE LAS EMPRESAS:



No restringir el teletrabajo y las otras medidas de adaptabilidad a sólo un grupo

Se ejerza el derecho a distribuir en teletrabajo la jornada de acuerdo a las necesidades de las personas

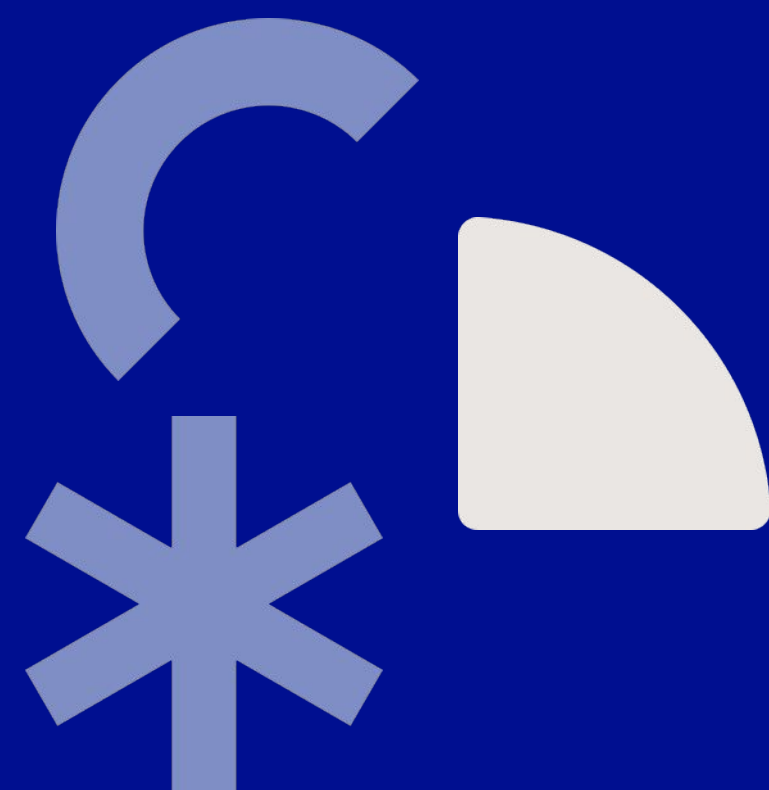
Usar todas las posibilidades de adaptabilidad de nuestro marco legal

Apoyar y valorar la maternidad y paternidad

Equilibrar mediante beneficios por sobre la ley, el desequilibrio de los derechos maternales y paternales

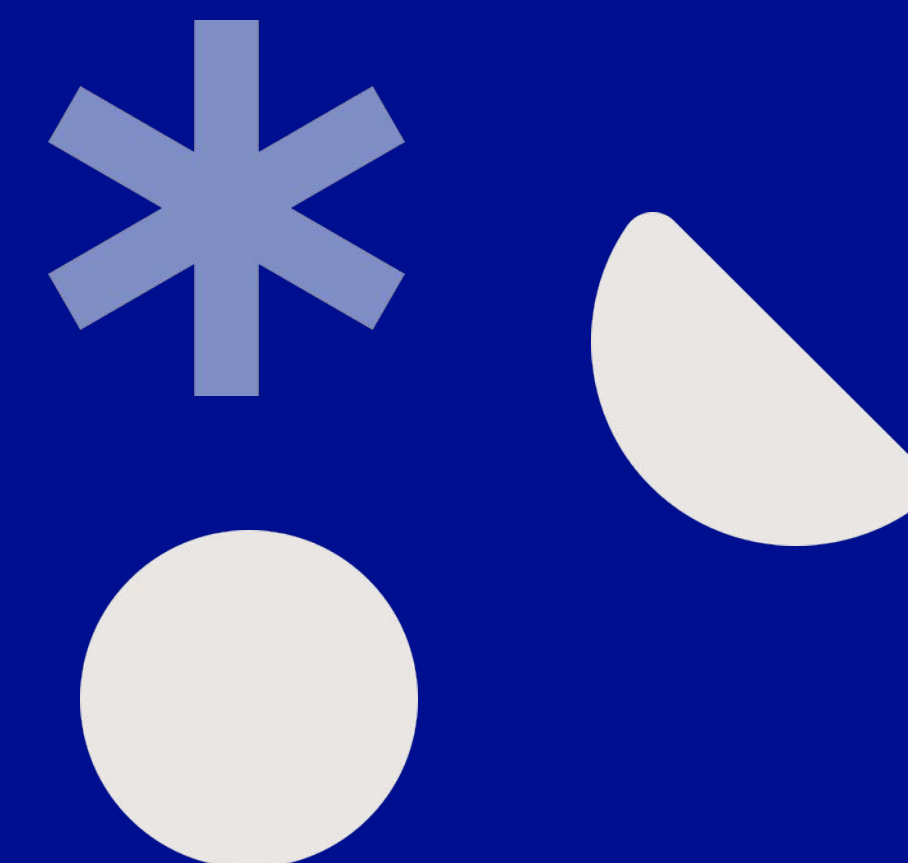


## DESAFÍO DE LAS EMPRESAS:



Que los padres acuerden con la madre, los derechos que pueden ser transferidos al padre:

- Licencia por enfermedad grave del hijo/a menor de un año
- 1 hora diaria para alimentar al hijo/a menor de 2 años
- Post-natal parental



# Reflexión final

Muchas de las regulaciones de estas leyes eran posibles de acordar antes de estas nuevas leyes, como las bandas horarias, las reducciones de jornada, las adecuaciones de turno, el teletrabajo...

¿Hay una sobre-regulación?

¿Tienen las empresas responsabilidad en la sobre-regulación?

ESTO, SIN PERJUICIO DEL DEBER DE QUIENES PUEDEN IMPULSAR Y APROBAR EL PROYECTOS DE LEY MÁS IMPORTANTE Y URGENTE PARA EL EMPLEO FORMAL DE LAS MUJERES: **SALA CUNA**

# PARA TERMINAR DE MANERA POSITIVA....

Hagamos uso de las  
posibilidades que la ley da,  
de forma inclusiva

Aprobemos como país la  
principal reforma que las  
mujeres necesitan



**Chile necesita de cada día  
mejores prácticas  
empresariales y de acuerdos  
de buenas políticas públicas**

**Gracias a las y los líderes  
empresariales que siempre se están  
desafiando**

**Francisca Jünemann**